



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *K. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1232

[TRADUCTION]

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-319

ENTRE :

K. D.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Janet Lew

DATE DE LA DÉCISION : Le 23 septembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli en partie.

APERÇU

[2] Il s'agit de l'appel d'une décision datée du 5 avril 2019 dans laquelle la division générale a déterminé que l'appelante, K. D., était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La prestataire s'est inscrite à un programme de coiffure à temps plein. Elle avait déjà suivi un programme semblable à l'étranger, alors il s'agissait d'un programme de mise à niveau. À la fin du programme, elle obtiendrait un certificat qui ferait en sorte qu'il serait plus facile pour elle de trouver un emploi comme coiffeuse au Canada.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler ou qu'elle faisait des efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi convenable. La prestataire soutient que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle en ne s'assurant pas qu'elle ait droit à une audience équitable. Elle soutient également que la division générale a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées, tirées sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Elle prétend qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle avait cherché du travail. Elle note que pendant qu'elle était encore dans le programme de coiffure, elle avait trouvé un emploi à temps partiel, ce qui selon elle prouve qu'elle cherchait du travail.

[4] Pour les motifs qui suivent, j'estime que la division générale a tiré des conclusions de fait erronées et par conséquent, j'accueille l'appel en partie. J'estime que la prestataire n'était pas disponible pour travailler aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) tout au long du programme de coiffure, mais qu'elle est devenue disponible durant l'été de 2018, lorsqu'elle a cessé de se sentir contrainte par son horaire scolaire et qu'elle a commencé une recherche d'emploi sérieuse dans différents domaines. J'estime que ses efforts de recherche d'emploi ont diminué lorsqu'elle a trouvé un emploi à temps partiel dans un salon de coiffure en septembre 2018, et que la prestataire ne démontrait plus aucune disponibilité à ce moment.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] La prestataire a-t-elle eu droit à une audience équitable devant la division générale?

[6] La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, en déterminant que la prestataire n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle n'avait pas fait des efforts raisonnables ou habituels pour trouver un emploi convenable?

ANALYSE

La prestataire a-t-elle eu droit à une audience équitable devant la division générale?

[7] La prestataire laisse entendre qu'elle n'a pas eu droit à une audience par téléconférence équitable devant la division générale en raison de problèmes techniques et de langue. Elle a eu recours aux services d'un interprète, dont la voix [traduction] « coupait » au téléphone selon elle. Même si elle avait un interprète, la prestataire a témoigné en panjabi et en anglais, mais pour cette raison, elle prétend que la membre de la division générale n'a pas entendu ou n'a pas entièrement compris de l'information essentielle.

[8] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, soutient plutôt que l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale démontre que la prestataire a eu droit à une audience équitable. La Commission soutient que la membre de la division générale s'est assurée que la prestataire comprenait tout. La membre répétait tout ce que la prestataire et l'interprète disaient. La membre a aussi posé des questions pour s'assurer qu'elle comprenait ce qu'ils avaient dit. L'interprète a aussi épelé certains mots. La membre parlait lentement pour s'assurer que la prestataire et l'interprète arrivaient à suivre ce qu'elle disait. La Commission dit aussi que la voix de l'interprète ne [traduction] « coupait » pas sur l'enregistrement.

[9] La prestataire n'a pas cerné de moments spécifiques durant l'audience où la voix de l'interprète [traduction] « coupait ». Elle n'a pas non plus cerné de moments spécifiques où la membre de la division générale n'avait pas entendu de l'information essentielle ou avait mal compris la prestataire, sauf lorsque celle-ci a dit à la membre qu'elle avait fait une demande pour travailler à l'épicerie X. La membre a cru à tort qu'elle avait dit qu'elle avait fait une demande

pour travailler dans un magasin d'ameublement. Toutefois, cette erreur n'était pas importante puisque ce qui importait était de savoir si l'appelante avait fait des demandes d'emploi et combien de demandes elle avait faites. La division générale a accepté la preuve de la prestataire selon laquelle elle avait fait des demandes d'emploi. La division générale a rejeté son témoignage selon lequel elle avait fait plus de 50 demandes d'emploi, et a plutôt privilégié la déclaration qu'elle a faite à la Commission.

[10] En outre, s'il y a eu des problèmes de langue, comme des problèmes d'interprétation, la prestataire doit fournir des éléments de preuve concrets pour le démontrer. Il n'est pas suffisant de dire qu'il y a eu des problèmes et que par conséquent, la division générale a dû ne pas entendre ou mal comprendre la preuve.

[11] La division générale s'est efforcée de comprendre le témoignage oral. La prestataire a témoigné de nombreuses fois en anglais sans interprète. À l'occasion, la membre de la division générale a demandé à la prestataire de répéter ses éléments de preuve¹. Ou, quand la membre n'était pas capable de comprendre la prestataire, la membre a demandé l'aide de l'interprète. Lorsque la membre n'arrivait pas à comprendre l'interprète (qui, comme la prestataire, avait un fort accent), celui-ci épelait des mots pour elle, comme [traduction] « ameublement ». Il est clair que la membre de la division générale a fait tous les efforts possibles pour comprendre la preuve de la prestataire. Après avoir écouté l'enregistrement audio, je suis convaincue que les efforts de la membre ont permis de surmonter les barrières linguistiques ou les problèmes techniques et par conséquent, je suis convaincue que la prestataire a eu droit à une audience équitable et que la membre de la division générale a bien compris la preuve.

La division générale a-t-elle commis une erreur de droit ou fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées tirées sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, lorsqu'elle a déterminé que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler ou qu'elle n'avait pas fait des efforts raisonnables ou habituels pour trouver un emploi convenable?

[12] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit et fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées tirées sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle a déterminé qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour

¹ Audience devant la division générale (en anglais) vers 11 min.

travailler et qu'elle ne faisait pas d'efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi convenable.

a. Le nombre de demandes d'emploi présentées par la prestataire

[13] La prestataire note qu'elle a témoigné qu'elle avait envoyé au moins 50 demandes d'emploi. La prestataire laisse entendre que la division générale a soit fait abstraction de cet élément de preuve, soit omis de l'accepter. Comme je l'ai noté dans ma décision relative à la demande de permission d'en appeler, la division générale a fait spécifiquement référence à cet élément de preuve. Toutefois, il existait des éléments de preuve contradictoires.

[14] La division générale a expliqué qu'elle privilégiait l'élément de preuve de la prestataire selon lequel elle avait envoyé moins de 50 demandes d'emploi, surtout parce que la prestataire n'avait fourni aucun élément de preuve pour appuyer son témoignage selon lequel elle avait effectivement envoyé 50 demandes d'emploi. Par exemple, la division générale a déterminé que la prestataire n'avait pas fourni d'éléments de preuve pour les dates et les heures auxquelles elle avait envoyé des demandes d'emploi.

[15] La division générale avait le droit d'accepter ou de rejeter le témoignage de la prestataire, pourvu qu'elle explique sa décision. En l'espèce, la division générale a expliqué pourquoi elle avait privilégié certains éléments de preuve par rapport à d'autres. Aucune conclusion de fait erronée n'a résulté de cela, car il y avait un fondement probatoire aux conclusions de la division générale.

b. Les heures travaillées par la prestataire après décembre 2018

[16] Au paragraphe 15, la division générale a déterminé que la prestataire avait expliqué que lorsqu'elle a terminé son programme de coiffure en décembre 2018, ses heures au salon de coiffure (où elle a commencé à travailler à la mi-septembre 2018) avaient augmenté à 35 ou 40 heures par semaine. La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en tirant cette conclusion. La prestataire soutient que la preuve démontrait que même quatre mois après la fin du programme en décembre 2018, elle travaillait encore seulement 25 heures par

semaine parce que son employeur n'avait pas d'autres heures à lui offrir². La prestataire laisse entendre que cet élément de preuve est important parce que la division générale a déterminé que si elle se limitait à 25 heures de travail par semaine pendant qu'elle faisait des études, elle n'était pas disponible pour travailler à temps plein. La prestataire soutient que les 25 heures de travail par semaine n'avaient rien à voir avec sa disponibilité.

[17] La prestataire laisse entendre qu'elle aurait travaillé plus que 25 heures durant ses études si son employeur avait eu plus de travail à lui offrir. Lorsqu'elle a terminé ses études, elle a continué à travailler seulement 25 heures par semaine étant donné que c'était le seul travail qu'elle pouvait trouver ou que son employeur lui offrait. Dans sa *Demande à la division d'appel – Assurance-emploi*, elle a écrit que quatre mois après avoir terminé son programme, elle ne travaillait encore que 25 heures par semaine³.

[18] J'estime que la prestataire se trompe au sujet de la preuve. La prestataire a fourni une lettre de son employeur datée du 28 février 2019. L'employeur a affirmé que la prestataire avait commencé à travailler à temps plein comme coiffeuse styliste le 17 septembre 2018 et qu'elle travaillait maintenant 35 à 40 heures par semaine. Autrement dit, après avoir terminé son cours et obtenu son certificat en coiffure, elle travaillait plus de 25 heures par semaine. En effet, elle a affirmé qu'après avoir terminé son programme de coiffure, elle a pu augmenter ses heures de travail, parfois à 40 heures par semaine⁴.

[19] La division générale n'a pas tiré de conclusion de fait erronée lorsqu'elle a conclu que les heures de la prestataire avaient augmenté à 35 ou 40 heures par semaine lorsqu'elle a terminé son programme de formation en décembre 2018.

² Voir les observations de la prestataire dans la *Demande à la division d'appel – Assurance-emploi*, à AD1-6. La prestataire a écrit [traduction] : « J'ai aussi dit à la division générale que lorsque j'ai terminé mon cours, je travaillais encore seulement 25 heures par semaine (quatre mois après avoir terminé mon cours) parce qu'ils n'ont pas d'autre travail à me donner à ce jour ».

³ Voir les observations de la prestataire selon lesquelles après avoir terminé son cours, elle ne travaillait encore que 25 heures par semaine (quatre mois après avoir terminé son cours) parce que son employeur n'avait pas d'autre travail à lui offrir, à AD1-3 et AD1-6.

⁴ À l'audience devant la division générale (de 25 min 40 s à 28 min 50 s environ), la membre a demandé à la prestataire si elle avait pu augmenter ses heures lorsqu'elle a terminé son cours de coiffure en décembre 2018. La prestataire a déclaré qu'elle obtenait parfois 40 heures par semaine, mais qu'elle obtenait habituellement 30 à 35 heures de travail par semaine.

c. Si la prestataire était en classe à temps plein et si elle était seulement disponible pour travailler à certains moments

[20] La prestataire soutient que la division générale a ignoré le fait qu'elle avait déjà suivi un programme de coiffure en Inde, et que le programme qu'elle suivait n'était donc qu'un cours de mise à niveau. Elle prétend que le directeur de cours était prêt à faire une exception pour elle et il lui a dit qu'elle n'était pas obligée d'être en classe à temps plein. La prestataire a dit qu'elle pouvait manquer des cours quand elle le souhaitait. Elle pouvait simplement aviser l'enseignant qu'elle ne serait pas en classe. Elle a insisté sur le fait qu'elle pouvait suivre le programme à temps partiel, ou que si elle trouvait un emploi à temps plein, elle aurait pu laisser tomber le programme et tous ses cours.

[21] La prestataire soutient également que la division générale a ignoré le fait qu'elle avait trouvé un emploi dans un salon de coiffure le 16 septembre 2018, après quoi elle a cessé de se présenter en classe les mercredis, les jeudis et les fins de semaine. Elle soutient que cela prouve non seulement qu'elle cherchait un emploi, mais aussi qu'elle était prête à arrêter d'assister aux cours pour aller travailler. Elle soutient que la division générale a aussi ignoré le fait que son enseignant n'avait pas exigé qu'elle reprenne les travaux qu'elle manquait. Malgré le fait qu'elle ait été absente tous les mercredis et les jeudis à partir de la mi-septembre jusqu'au début de décembre 2018, elle a terminé le cours sans avoir à reprendre les cours qu'elle avait manqués.

[22] Au paragraphe 15, la division générale a noté que la prestataire avait affirmé qu'elle travaillait environ 25 heures par semaine. J'ai déterminé [traduction] « qu'elle pouvait ne pas se présenter en classe à l'occasion », toutefois, la division générale n'a pas mentionné si après la mi-septembre 2018, la prestataire n'allait pas en classe tous les mercredis et jeudis.

[23] La division générale a déterminé que la prestataire ne souhaitait pas retourner sur le marché du travail aussitôt que quelqu'un lui offrirait un emploi convenable, parce qu'elle a déterminé qu'elle était seulement disponible à certains moments et certains jours. La division générale a jugé que la prestataire se consacrait à sa formation à temps plein. Au paragraphe 15, la division générale a aussi écrit [traduction] « que s'inscrire à un cours à temps plein ne démontre pas un désir sincère de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ».

[24] La division générale a aussi déterminé que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de réintégrer le marché du travail. Au paragraphe 24 de sa décision, la division générale a déterminé que la prestataire cherchait un emploi qui tiendrait compte de son horaire de cours, puisque le programme de coiffure n'était pas offert en soirée ou durant les fins de semaine. Autrement dit, la division générale a conclu que la prestataire cherchait seulement un emploi de soir ou de fin de semaine afin de pouvoir continuer son programme sans manquer de cours. La division générale semblait laisser entendre que la prestataire avait continué de fréquenter l'école à temps plein.

[25] Ces conclusions, selon lesquelles la prestataire se consacrait à une charge de cours à temps plein et elle cherchait seulement un emploi de soir ou de fin de semaine, ne tiennent toutefois pas compte du fait qu'après la mi-septembre 2018, la prestataire travaillait à temps partiel durant ses heures de cours. La division générale n'a fait aucune mention du fait que lorsque la prestataire a commencé à travailler à temps partiel les mercredis et les jeudis, elle a cessé d'aller en classe ces jours-là. Cela démontre que la prestataire ne se limitait pas à chercher ou à avoir un emploi qui tiendrait compte de son horaire de cours, ou qu'elle se consacrait à une charge de cours à temps plein.

[26] La division générale a tiré une conclusion de fait erronée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Elle a commis une erreur en déterminant que la prestataire se consacrait à assister à ses cours à temps plein et qu'elle se limitait à travailler à l'extérieur de ses heures de cours. Par conséquent, la division générale a jugé que la prestataire ne souhaitait pas retourner sur le marché du travail aussitôt que quelqu'un lui offrirait un emploi convenable. Elle a aussi déterminé que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle souhaitait retourner sur le marché du travail en faisant des efforts pour trouver un emploi convenable, et qu'elle s'était fixé des conditions personnelles qui limitaient ses chances de réintégrer le marché du travail. Toutefois, la preuve a permis de démontrer que lorsque la prestataire a trouvé un emploi, elle travaillait pendant ses heures de cours. À la mi-septembre 2018, la prestataire allait en classe les lundis, mardis et vendredis, et autrement elle travaillait tous les mercredis et les jeudis⁵.

⁵ Voir le témoignage de vive voix de la prestataire à l'audience devant la division générale à 24 min 9 s environ.

RÉPARATION

[27] Puisque la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, je peux renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen, rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, ou modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale⁶.

[28] Je vais donc rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Idéalement, il y aurait plus d'éléments de preuve concernant les efforts de recherche d'emploi de la prestataire, mais j'estime qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve pour que j'aborde la question de la disponibilité de la prestataire.

La prestataire était-elle disponible pour travailler à temps plein?

[29] La prestataire soutient qu'elle était disponible pour travailler pendant sa formation. Elle prétend que son objectif principal était de trouver un emploi, mais qu'étant donné qu'elle avait de la difficulté à trouver du travail, elle s'était inscrite à un programme de coiffure pour améliorer ses chances de trouver un emploi. Elle prétend qu'elle aurait arrêté ses études si elle avait trouvé un emploi à temps plein. La prestataire prétend que, si elle avait trouvé un emploi à temps plein, elle aurait pu continuer le programme de coiffure à temps partiel ou arrêter le programme tout simplement. Toutefois, cette affirmation est insuffisante en soi pour établir la disponibilité selon la Loi sur l'AE.

[30] Comme la division générale l'a noté à juste titre, lorsqu'il faut déterminer si une partie prestataire est disponible pour travail, aux fins de la Loi sur l'AE, il y a trois facteurs à prendre en considération⁷ :

- i. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;

⁶ L'article 59(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* confère à la division d'appel le pouvoir de rejeter l'appel, de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen conformément aux directives qu'elle juge indiquées, ou de confirmer, d'infirmer ou de modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale.

⁷ La décision de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Faucher*.

- ii. l'expression de cette volonté par les efforts déployés pour trouver un emploi approprié;
- iii. ne pas fixer de conditions personnelles qui puissent indûment limiter les chances de retourner sur le marché du travail.

[31] Cela exige que j'examine les circonstances entourant les études de la prestataire, ses antécédents d'emploi et ses efforts de recherche d'emploi.

a. Preuve présentée à la division générale

[32] Voici les éléments de preuve qui ont été présentés à la division générale :

- Dans un questionnaire de la Commission, la prestataire a indiqué qu'elle avait l'intention de trouver un emploi à temps plein tout en suivant des cours. Elle avait de l'expérience de travail comme gérante de restaurant, comme entraîneuse de conditionnement physique et comme esthéticienne. Elle a affirmé qu'elle ne travaillait pas habituellement durant le jour ou du lundi au vendredi⁸.
- Elle a reconnu avoir fait une seule demande d'emploi en date du 20 février 2018⁹.
- La prestataire a parlé à la Commission le 5 février 2019. L'agent a demandé à la prestataire combien de demandes d'emploi elle avait envoyées entre février et décembre 2018. L'agent a noté que la prestataire avait répondu « 15 demandes d'emploi ». Elle a envoyé des demandes pour des emplois à temps partiel et à temps plein en coiffure, en services de restauration et en esthétique. Elle a confirmé qu'elle avait commencé à travailler en septembre et qu'elle travaillait les mercredis, les samedis et les dimanches. Elle n'a pas mentionné qu'elle travaillait les jeudis. Elle a aussi dit que si elle passait à un horaire à temps partiel, elle finirait le programme de coiffure en 12 mois plutôt que 10 mois¹⁰.

⁸ Voir l'information sur le cours datée du 20 février 2018 à GD3-24.

⁹ Voir l'information sur le cours datée du 20 février 2018 à GD3-25.

¹⁰ Voir le formulaire *Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations* daté du 5 février 2019 à GD3-31 et GD3-32.

- À l'audience devant la division générale, la prestataire a affirmé que pendant trois ou quatre mois après avoir commencé ses études, elle était disponible seulement de 16 h à 23 h ainsi que toute la fin de semaine. Après cela, elle est devenue [traduction] « entièrement disponible pour travailler, pas pendant ces heures, même sans ces heures¹¹ ».
- La prestataire a aussi affirmé que, entre février et décembre, elle avait envoyé [traduction] « comme plus que 50 » demandes d'emploi. Étant donné qu'elle savait comment faire du yoga, elle a aussi distribué des dépliants pour enseigner le yoga à domicile¹². Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle avait dit à la Commission qu'elle avait envoyé des demandes d'emploi pour 15 postes, la prestataire a expliqué qu'elle n'avait pas trop compris ce que la Commission lui avait demandée et qu'elle avait seulement donné une réponse approximative. Elle suppose que, si elle avait réussi à rassembler tous ces documents, elle aurait vu qu'elle avait envoyé des demandes d'emploi pour plus de 50 ou 70 postes. Elle se rappelait avoir envoyé des demandes d'emploi à des restaurants, des magasins d'aliments, des salons d'esthétique, des magasins de détail, des magasins d'ameublement, et partout où elle croyait qu'elle pouvait effectuer le travail demandé. Elle a laissé des curriculum vitae et fait des entrevues, mais personne ne lui a offert d'emploi¹³.
- La prestataire a déclaré qu'elle avait passé des entrevues en juin ou en juillet. Elle a dit qu'elle [traduction] « en avait fait pas mal durant l'été, en juin, en juillet et en août ». Elle a aussi affirmé qu'elle avait fait des demandes d'emploi durant d'autres mois aussi, et qu'elle avait fini par obtenir un emploi dans un salon en septembre. Elle a dit qu'elle avait cherché du travail pendant toute la durée de son cours¹⁴.

¹¹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale, d'environ 8 min 15 s à 8 min 42 s.

¹² Enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à environ 12 min 5 s.

¹³ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à environ 13 min 59 s.

¹⁴ Audience devant la division générale, d'environ 17 min 48 s à 23 min 24 s.

- La lettre de l'employeur datée du 28 février 2019 précise que la prestataire a commencé à travailler à temps plein comme coiffeuse styliste le 17 septembre 2018. Elle n'était pas en période de probation à ce moment et elle obtenait 35 à 40 heures de travail par semaine¹⁵.
- La prestataire a affirmé qu'elle travaillait les mercredis, les jeudis, les samedis et les dimanches. Elle ne travaillait pas des heures fixes, parce que son employeur changeait son horaire chaque semaine¹⁶. Elle a aussi dit qu'elle avait besoin d'un certificat pour obtenir un travail à temps plein¹⁷.

[33] L'employeur n'a pas confirmé si les jours de travail de la prestataire comprenaient les mercredis et les jeudis.

[34] La prestataire n'a pas fourni d'éléments de preuve pour démontrer qu'elle a continué de chercher du travail à temps partiel ou à temps plein après qu'elle a commencé à travailler à la mi-septembre 2018, mais elle a affirmé qu'elle avait cherché du travail pendant toute la durée de son cours.

b. Présomption générale de non-disponibilité pendant les études

[35] Il existe une présomption générale selon laquelle une partie prestataire qui suit un cours ou un programme à temps plein n'est pas disponible pour travailler, mais dans des cas exceptionnels, une partie prestataire peut réfuter cette présomption. Par exemple, si par le passé la partie prestataire a travaillé pendant qu'elle fréquentait l'école, la présomption peut être réfutée. Cela ne s'applique pas dans le cas de la prestataire. Une partie prestataire peut aussi réfuter la présomption en démontrant que son objectif principal est de travailler et que son cours est secondaire. La meilleure façon de démontrer cela serait une recherche d'emploi sérieuse, continue et intensive. La partie prestataire soutient que cela s'applique dans son cas. Elle soutient que son objectif principal était de travailler et que son cours était secondaire. Elle a expliqué durant l'audience qu'elle avait déjà de la formation et de l'expérience en coiffure lorsqu'elle vivait à l'étranger, et qu'elle n'avait donc pas besoin de se présenter en classe pour obtenir son certificat de coiffure. Elle pouvait aussi participer aux cours à temps partiel. Elle prétend aussi

¹⁵ La lettre de l'employeur datée du 28 février 2019 se trouve à GD2-7.

¹⁶ Audience devant la division générale à environ 24 min 9 s.

¹⁷ Audience devant la division générale à environ 23 min 42 s.

qu'elle n'a jamais arrêté de chercher du travail. J'examinerai cet argument de façon plus approfondie.

c. Études – les quelques premiers mois

[36] La preuve démontre clairement que la prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant au moins les trois ou quatre premiers mois du programme de coiffure. La prestataire a affirmé qu'elle était devenue totalement disponible, même pendant les heures de cours, seulement trois ou quatre mois après le début du programme. Par conséquent, j'estime que la prestataire n'était pas disponible du 5 février 2018 à mai 2018.

[37] Il faut donc déterminer si la prestataire était disponible pour travailler après mai 2018.

d. Études – été 2018

[38] La prestataire affirme qu'elle a cherché du travail pendant toutes ses études et qu'elle a envoyé plus de 50 à 70 demandes d'emploi. Malheureusement pour la prestataire, elle n'a pas documenté ses efforts de recherche d'emploi. Je n'ai aucun doute que la prestataire a cherché du travail; après tout, elle a trouvé du travail dans un salon de coiffure à la mi-septembre, mais sans dossier papier démontrant ses efforts de recherche d'emploi, il est plus difficile pour elle de prouver qu'elle a cherché du travail de façon aussi sérieuse qu'elle le prétend.

[39] La division générale a noté qu'une personne doit démontrer qu'elle était disponible durant les heures normales pour tous les jours ouvrables. Elle ne peut se limiter à des heures irrégulières en raison d'un horaire de cours qui limite sa disponibilité de façon importante. En l'espèce, toutefois, la prestataire avait déjà travaillé à l'extérieur des heures normales de travail. Malgré cela, il est clair qu'elle a aussi cherché du travail durant les heures normales de travail. Cela est illustré par le fait qu'elle avait obtenu un emploi durant les heures régulières au salon de coiffure, ce qui l'a amenée à manquer des cours les mercredis et les jeudis.

[40] La preuve démontre aussi que la prestataire a fait des demandes d'emploi dans d'autres domaines que celui de la coiffure, et dans divers domaines allant de la vente au détail à l'industrie hôtelière. En effet, elle a distribué des dépliants pour enseigner le yoga chez elle. Elle a affirmé qu'elle a enseigné le yoga à deux femmes grâce à ses efforts.

[41] La preuve porte à croire que, de façon générale, la prestataire a concentré ses efforts de recherche d'emploi durant les mois d'été de juin, juillet et août, où elle a passé des [traduction] « entrevues » avec des employeurs potentiels. Elle s'est rendu compte que beaucoup des postes avaient déjà été donnés à des étudiants. (Il ne semble pas s'agir du type d'entrevues où l'employeur fixe une date d'entrevue avec un candidat. Il n'est pas logique qu'un employeur appelle la prestataire pour un poste déjà comblé.) Il est possible que la prestataire n'ait pas répondu à des annonces d'emploi et qu'elle ait simplement laissé des demandes d'emploi chez des employeurs et parlé directement avec eux à ce moment. Lorsqu'elle a parlé à la Commission en février 2019, elle a expliqué qu'elle était allée en personne à plusieurs endroits pour laisser son curriculum vitae¹⁸.

[42] La prestataire a affirmé que bien qu'elle ait cherché du travail [traduction] « tout au long de son programme », elle a fait [traduction] « pas mal de demandes durant l'été¹⁹ ».

[43] Même si la prestataire n'a pas documenté ses efforts de recherche d'emploi, je suis prête à conclure que durant les mois d'été, elle a démontré un désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un employeur lui offrirait un emploi convenable. Je suis aussi prête à conclure que la prestataire a exprimé un désir de trouver un emploi convenable par ses efforts, et qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Je suis également prête à conclure que la prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable conformément à l'article 50(8) de la Loi sur l'AE et à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[44] La prestataire était inscrite à un programme à temps plein qui n'était pas offert ou disponible le soir ou les fins de semaine, mais la preuve démontre que la prestataire a cherché du travail qui exigerait nécessairement qu'elle laisse tomber ses cours. Elle a trouvé du travail dans un salon qui exigeait qu'elle manque ses cours les mercredis et les jeudis.

[45] Si le salon de coiffure avait offert un emploi à temps plein à la prestataire à la mi-septembre sans exiger qu'elle ait un certificat, j'estime que la prestataire aurait accepté. Elle aurait accompli ce qu'elle avait l'intention de faire lorsqu'elle s'est inscrite au programme de

¹⁸ Voir le formulaire de renseignements supplémentaires daté du 5 février 2019, à GD3-32.

¹⁹ Audience devant la division générale d'environ 17 min 48 s à 23 min 24 s.

coiffure. Son objectif consistait simplement à trouver un emploi à temps plein. Elle ne voyait pas le besoin de suivre le programme de coiffure, sauf pour obtenir un certificat qui lui permettrait d'avoir un emploi à temps plein dans le domaine de la coiffure. Elle avait aussi déjà fait un programme de coiffure à l'étranger et elle avait de l'expérience de travail, alors elle avait l'impression qu'elle n'avait pas besoin de se présenter en classe ou de passer du temps, au du moins beaucoup de temps, à étudier.

[46] Toutefois, la prestataire a aussi démontré qu'elle était prête à travailler dans des domaines autres que celui de la coiffure. Sa recherche d'emploi était très vaste compte tenu de ses limites linguistiques. Elle ne s'est pas limitée à travailler seulement durant les heures normales de travail. Elle avait déjà travaillé à l'extérieur des heures normales de travail par le passé.

[47] Je reconnais qu'il y a des divergences entre certains des éléments de preuve. La prestataire a dit à la Commission dès le début qu'elle avait fait 15 demandes d'emploi, alors qu'elle a dit à la division générale qu'elle avait fait plus de 50 à 70 demandes d'emploi. Généralement, les affirmations contemporaines ou faites à la date la plus près de celle où ont eu lieu les événements sont plus fiables. La prestataire soutient que lorsqu'elle a parlé à la Commission, elle n'avait pas eu l'occasion de rassembler toute son information, alors elle avait simplement fait une estimation du nombre de demandes d'emploi qu'elle avait envoyées. Je constate que lorsqu'elle a parlé à la Commission, elle venait de revenir d'un voyage à l'étranger le jour précédent, alors cela n'est pas tout à fait impossible. Toutefois, il y a une grande différence entre 15 et 50 à 70 demandes d'emploi.

[48] La prestataire a fait des demandes dans différents types d'entreprises et elle a même distribué des dépliants pour offrir des cours de yoga chez elle. Je suis prête à conclure que la prestataire a envoyé plus de 15 demandes d'emploi et qu'elle a aussi annoncé qu'elle offrait des cours de yoga, mais sans documentation, je conclus qu'elle n'a pas envoyé plus de 50 à 70 demandes d'emploi. Je suis prête à accepter qu'elle ait envoyé entre 15 et 50 demandes d'emploi et que la majorité de ces demandes d'emploi aient été faites durant les mois de juin, juillet et août. Elle a affirmé qu'elle avait envoyé [traduction] « pas mal de demandes durant l'été²⁰ ». Elle se souvient d'avoir parlé avec des employeurs potentiels durant cette période.

²⁰ Audience devant la division générale d'environ 17 min 48 s à 23 min 24 s.

J'estime que la prestataire a démontré un désir de retourner sur le marché du travail par ses efforts pour trouver un emploi convenable, et qu'elle a démontré qu'elle avait déployé des efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi durant l'été 2018.

[49] Pour ce qui est des restrictions relatives à l'emploi, la prestataire a constaté qu'après trois ou quatre mois, son horaire de cours s'est libéré et qu'elle est devenue disponible pour travailler à n'importe quel moment. Elle a cherché et trouvé du travail pendant les heures de classe régulières. Elle a montré qu'elle était prête à manquer ses cours; elle a manqué deux jours de cours par semaine après la mi-septembre. Elle a affirmé qu'elle a postulé pour tous les types de postes qu'elle pouvait trouver, qu'il s'agisse de postes à temps partiel ou à temps plein, et dans divers domaines qui n'étaient pas nécessairement liés à son domaine d'études. Cela démontre qu'à l'été, elle n'avait pas établi de conditions personnelles qui auraient pu indûment limiter ses chances de retourner sur le marché du travail.

e. Études – mi-septembre à décembre 2018

[50] Il n'est pas clair à quel moment le salon de coiffure a embauché la prestataire, mais celle-ci a commencé à travailler à temps partiel le 17 septembre 2018.

[51] La preuve ne démontre pas clairement non plus si la prestataire était satisfaite de travailler à temps partiel et d'aller en classe à temps partiel, ou si elle a continué de chercher d'autre travail en plus de son travail à temps partiel au salon de coiffure. Il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve devant la division générale pour démontrer que les efforts de la prestataire pour trouver un emploi de septembre à décembre étaient aussi intenses ou sérieux qu'ils l'avaient été durant l'été.

[52] La prestataire a dit qu'elle devrait obtenir un certificat au Canada avant de pouvoir s'attendre à obtenir un poste à temps plein d'un salon de coiffure. Il est raisonnable de conclure que la prestataire s'attendait à avoir plus d'heures ou un emploi à temps plein une fois qu'elle aurait son certificat en coiffure. Effectivement, à un moment donné, après qu'elle a terminé son programme, l'employeur lui a donné plus d'heures et certes, au plus tard le 28 février 2019, la prestataire travaillait 35 à 40 heures par semaine²¹. Puisque la prestataire s'attendait à avoir plus

²¹ Lettre de l'employeur datée du 28 février 2019 à GD2-7.

d'heures de travail, j'estime qu'il est peu probable que, après avoir trouvé du travail au salon en septembre, elle ait continué à chercher un autre travail à temps plein ou à temps partiel.

[53] J'estime que les efforts de recherche d'emploi de la prestataire ont diminué lorsqu'elle a trouvé du travail à temps partiel dans un salon de coiffure en septembre 2018. Il y a peu d'éléments de preuve, écrits ou oraux, pour démontrer qu'elle a continué de chercher du travail. Elle ne démontrait plus qu'elle était disponible pour travailler aux fins de la Loi sur l'AE en septembre 2018.

CONCLUSION

[54] L'appel est accueilli en partie. La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler de juin 2018 à août 2018, mais elle n'a pas démontré qu'elle était disponible du 5 février 2018 à mai 2018 et de septembre au 5 décembre 2018, quand son programme d'études a pris fin.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 27 août 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	K. D., appelante Anick Dumoulin, représentante de l'intimée (observations écrites seulement)